



FORMULACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S.

Presentado por:

ANGIE ALEJANDRA TORRES JIMENEZ

KATHERINE ALEJANDRA MÉNDEZ PEDRAZA

DAVID SANTIAGO ARISTIZÁBAL BELTRÁN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Presentado a:

Msc. CLAUDIA LILIANA INFANTE

UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBIANA DE CARREARAS INDUSTRIALES

FACULTAD DE INGENIERIA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN II

BOGOTA D.C.

2017

Tabla de contenido

1. Título del Proyecto	4
2. Problema del Proyecto.....	4
2.1.Descripción del Problema.....	4
2.2.Formulación del Problema	5
3. Objetivos	6
3.1.Objetivo General	6
3.2.Objetivos Específicos	6
4. Justificación	7
5. Marco Teórico	8
5.1.Higiene Industrial	12
5.2.Seguridad y Salud en el Trabajo.....	14
6. Tipo de investigación	15
7. Diseño metodológico	16
8. Fuentes para la obtención de la información	18
8.1.Fuentes Primarias	18
8.2.Fuentes Secundarias.....	18
8.3. Aplicación de los instrumentos en el diseño metodológico	18

9. Resultados	28
9.1.Resultados lista de Chequeo	28
9.2.GTC 45	31
9.3.Política empresarial MUII S.A.S	32
10 Análisis de rresultados	33
10. Cronograma	36
11. Conclusiones	39
Anexos	41
Bibliografía	115

1. TÍTULO DEL PROYECTO

Formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa

Productos Alimenticios MUII S.A.S., ubicada en el municipio de Zipaquirá.

2. PROBLEMA DEL PROYECTO

2.1. Descripción Del Problema

La empresa Productos Alimenticios MUII S.A.S., en su afán de lograr una pronta comercialización de sus productos con los mejores estándares de inocuidad, enfoca sus actividades con mayor prioridad y atención en la búsqueda de certificación en el área de calidad, es por esto que actualmente, la organización no posee prácticas basadas en la promoción de la salud y prevención del riesgo laboral; igualmente no se realiza la gestión adecuada ni el acompañamiento necesario por parte de la ARL prestadora del servicio todo esto ocasiona que los colaboradores desconozcan la importancia de la gestión en materia de prevención del riesgo, autocuidado y la ejecución de las buenas prácticas de manufactura y sanidad siendo evidentes la materialización de accidentes y enfermedades laborales y/o comunes, encontrando eventos tales como constantes cuadros virales, cortaduras, quemaduras de bajo grado, entre otros, debido a la ausencia en la implementación de programas que ciñan lineamientos de prevención, minimización y control de riesgos a los cuales se expone el trabajador durante el desarrollo de su labor.

Además de ello, se identifica que Alta Gerencia, recursos humanos y demás departamentos que intervienen en el desarrollo de la organización, no han realizado la gestión adecuada, respecto a la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (ATEL) en cada una de las

actividades que conforman el proceso productivo de la organización, sin embargo, dentro de su funcionamiento, PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S., identifica y evalúa la necesidad de implementar estrategias como programas, planes y proyectos que promuevan la salud e integridad de sus empleados, como también la competitividad y reconocimiento de la organización, y por otra parte, velar por el cumplimiento de la normatividad aplicable a través de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), implementado mediante la alta gerencia de la organización.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A través de una adecuada formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, ¿Es posible contribuir a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ATEL) y/o comunes, y que simultáneamente aporte al mejoramiento continuo de los procesos productivos en MUII S.A.S., fundamentados en una política empresarial enfocada en la gestión de prevención del riesgo?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Formular un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Productos Alimenticios MUII S.A.S., el cual permita establecer actividades de promoción, prevención y control de riesgos, para preservar y mejorar la salud de los colaboradores en su lugar de trabajo.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar cada uno de los procesos que se llevan a cabo en la empresa para la oportuna cuantificación y cualificación de los factores de riesgos asociados al lugar de trabajo.
- Plantear condiciones seguras de trabajo mediante la aplicación de medidas preventivas, control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.
- Elaborar una política empresarial, manuales, reglamentos en materia de prevención de riesgos laborales para la empresa Productos Alimenticios MUII S.A.S.

4. JUSTIFICACIÓN

El control de los factores de riesgo y prevención en el medio de trabajo, contribuye a tener un grupo de empleados más sanos y productivos en su área de trabajo; una mejor calidad tiene efectos positivos tanto para el empleado como para el empleador, es por ello que el presente trabajo se realizará con el fin de fomentar e implementar una política y cultura enfocada a la gestión del riesgo en la empresa Productos Alimenticios MUII S.A.S, como solución al desconocimiento en materia de normatividad en cuanto a la promoción de la salud y prevención del riesgo, siendo una oportunidad en la reducción de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales y/o comunes.

La identificación de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad, permitirán que en la empresa se logre un mejor aprovechamiento de las normas existentes, una mejor interpretación de la legislación y una mayor concientización, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo que puedan ser implementadas según el análisis de peligros obtenido, por ello se hace necesario realizar el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, mediante la evaluación de la efectividad de las medidas ya sean de tipo correctivas o preventivas, con el fin de optimizar los procesos de producción incidiendo a su vez a que se mejoren las relaciones interpersonales y laborales, motivando a los trabajadores para que incluyan dentro de sus procesos y actividades el buen manejo de la prevención del riesgo laboral siguiendo los procesos, programas, manuales o demás actividades que la empresa decida implementar durante la formulación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se controle los factores de riesgo y se vincule al trabajador como pieza fundamental dentro del proceso de gestión, haciendo que la inversión que se hace en este

sistema, a futuro se convierta en un elemento que puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadores, la productividad, eficacia, eficiencia y reconocimiento de la organización.

5. MARCO TEÓRICO

Para efectos del proyecto se establece la prioridad de realizar una serie de revisiones biográficas con el propósito de dar mayor claridad a los temas centrales del documento. Referente a lo anterior, sistema en las definiciones más simples se identifica “como conjunto de elementos que actúan de forma conjunta relacionándose entre sí, que mantienen al sistema directa o indirectamente unido de modo más o menos estable, de acuerdo a la finalidad que persiguen” (Murillo). Dado que el sistema es un cumulo de interrelaciones, la Gestión es un elemento clave que establece un gran número de variables en el marco de las labores productivas y administrativas de las organizaciones ya que se instaure como “el conjunto de actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización. Estas actividades se desarrollan en una secuencia lógica que comprende la planificación, ejecución según lo planeado, la retroalimentación y las acciones de ajuste o mejoras requeridas para el cumplimiento de los objetivos previstos” (ICONTEC & CYGA, 2005).

Una adecuada gestión de una organización asegura un apropiado funcionamiento de las diversas labores que se ejecuten dentro de la empresa, ya que contar con unas bases fundamentadas en la organización, planificación y retroalimentación dan como resultado un direccionamiento apropiado hacia dónde se pretende llegar en los planes a corto, mediano y largo de plazo de la empresa.

De acuerdo a (Ramirez Cavassa, 1994) desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, intensivo- defensivo. Así nació la seguridad industrial, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado.

Para entender de manera más amplia el concepto de la Investigación es necesario contextualizar el significado de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el (Ministerio de Trabajo, 2013) lo define como el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Como se evidencia a continuación:

- ✓ Actuar, revisando el progreso obtenido y efectuando los cambios necesarios para la mejora del sistema. Planificar, incluyendo los aspectos ambientales y estableciendo los objetivos y las metas a conseguir.
- ✓ Hacer, implementando la formación y los controles operacionales necesarios.
- ✓ Comprobar, obteniendo los resultados del seguimiento y corrigiendo las desviaciones observadas.
- ✓ Actuar, revisando el progreso obtenido y efectuando los cambios necesarios para la mejora del sistema. (Martinez).

Existe un reconocimiento creciente de que la protección de la vida y la salud en el trabajo constituyen un derecho fundamental de los trabajadores; en otras palabras, un trabajo decente implica un trabajo sin riesgo. Además, los trabajadores tienen el deber de cuidar de su propia seguridad, así como de la seguridad de cualquiera que pueda verse afectado por sus actos u omisiones. (Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo, 2003)

Ahora bien, para (Henaó, 2007) la salud ocupacional la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. “A través de la salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas”.

El concepto de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha presentado numerosas definiciones en el tiempo. Durante muchos años se ha entendido como un único objetivo la protección de los trabajadores después de ocurrido los accidentes laborales o la adquisición de alguna enfermedad ocupacional. Es a partir de este objetivo que nace la relación de la medida preventiva de la seguridad con la Medicina del Trabajo para evitar enfermedades.

Desde la aparición del hombre y su trabajo, se ha visto la necesidad de defender su salud ante los riesgos inherentes de las actividades. Así tenemos citas históricas que datan del siglo II A.C. y I de los autores Hipócrates y Plinio, respectivamente, quienes hacen referencia sobre las enfermedades ocupacionales y disciplina médica que conlleva un ambiente de trabajo polvoso. En el siglo XVI Agrícola y Paracelsus en su obra describe las enfermedades ocupacionales y sistemas de protección, luego en el siglo XVIII Ramazzini considerado el padre de la Medicina de Trabajo describe las enfermedades de los artesanos y las condiciones higiénicas. Además de la bibliografía nombrada, el concepto de Seguridad e Higiene de Trabajo nace en la Revolución Industrial (1744) con la invención de la máquina de vapor por James Watt que originó las grandes industrias, mayor demanda de trabajadores y consiguieron el aumento de los accidentes laborales sin técnicas suficientes para evitarlos.

El crecimiento de las industrias y de las máquinas como hiladoras, telar, lanzadera volante, etc., causaba mayor demanda de mano de obra, y según un escritor en 1795 empresas empleaban a niños necesitados colocándolos en condiciones insalubres y largas horas de trabajo, Engels en 1844 describe la situación de Manchester indicando que había muchos lisiados debido al empleo de máquinas que aumentaban su potencia y velocidad creando más peligros, situación que fue también descrita por Heinrich la industria creció tanto que no había parques ni escuelas ni terrenos de esparcimiento, no había sistema de distribución de agua y los trabajadores tenían que caminar grandes distancias para encontrarlo, la deformidad corporal era común, el índice de mortalidad creció y veían al trabajo de mina como una trampa mortal.

En el siglo XIX se empezaron a tomar medidas eficaces como el establecimiento de inspecciones de fábricas (Ley de Fábricas en Inglaterra) que se extendió en varios países motivando al origen

de nuevas asociaciones de prevención de accidentes. Sin embargo, en 1918 se crea la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) que resalta la gran importancia de Seguridad e Higiene. En 1921 se crea el Servicio de Seguridad y Prevención de Accidentes y la gran escuela Americana de Seguridad del Trabajo con sus representantes Heinrich, Grimaldi, Simons, Bird, y otros autores reconocidos por su importante aportación al sistema. (Cortés, 2005)

5.1 Higiene Industrial

(Cortés, 2005) define la Higiene Industrial como la ciencia y el arte dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que pueden ocasionar enfermedades, menoscabo de la salud y bienestar o importante malestar e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

El actuar disciplinar de la higiene industrial se despliega mediante el desarrollo de una serie de métodos y técnicas que posibilitan determinar una situación higiénica en concreto y el nivel de riesgo correspondiente. Este nivel de riesgo se caracteriza frente una serie de estándares establecidos por la legislación colombiana o internacional vigente.

De forma global, se puede definir la higiene industrial como la disciplina que se encarga del estudio e intervención de los agentes higiénicos en el ambiente de trabajo; su finalidad es preservar la salubridad del medio laboral y contribuir a minimizar los efectos adversos que se pueden generar sobre la salud física y mental de los trabajadores. Por su parte, la legislación colombiana, en especial, el artículo 9 del Decreto 614 de 1984, la define como el “Conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores” (Presidencia de la Republica de Colombia, 1992)

La seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad. (Franco Gonzalez, 1992).

Frente a las definiciones más aceptadas, se pueden enunciar las siguientes:

- El artículo 9 del Decreto 614 de 1984 define la Seguridad Industrial como el “Conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo” (Presidencia de la Republica de Colombia, 1984)
- Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la enfoca hacía el estudio y solución de las posibles causas de accidentes e incidentes de trabajo.
- Mientras tanto, la Guía Técnica Colombiana GTC-34 contempla que la Seguridad Industrial es el “conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo o condiciones de trabajo que puedan producir accidentes de trabajo” (ICONTEC, 1997).

5.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

Menciona (Tejada Arenas, 2006) “El sistema de Seguridad y salud en el trabajo es parte del sistema de gestión total, que facilita la administración de los riesgos asociados con el negocio de la organización”. Este incluye los requisitos generales para el establecimiento de un sistema de gestión: estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas,

procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de SST.

La empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S, debe incorporar a su sistema de seguridad y salud en el trabajo (SST), un objetivo de seguridad, que le permita desarrollar un control adecuado sobre las personas, la maquinaria y el ambiente de trabajo, sin que dentro de éste se produzcan lesiones o pérdidas por accidentes.

La implementación del SST, busca evitar las lesiones o pérdidas humanas por accidentes generados en el ambiente laboral y a su vez la reducción de costos que se generan por los mismos. De tal manera se asegura un aumento en la productividad y un provecho de los beneficios que genera la implementación del Sistema.

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del presente proyecto, correspondiente a la formulación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha sido implementada una investigación de tipo descriptiva, documental y práctica o propositiva. Inicialmente, es necesario realizar una recopilación de información a través de inspecciones visuales en el lugar de trabajo, continuando con la revisión de antecedentes de accidentalidad, enfermedades a los empleados de la organización, registros correspondientes a ingreso, periódicos, post incapacidad, egreso; lo anterior para realizar el levantamiento del diagnóstico inicial. Con base en la información obtenida, se realiza la identificación y evaluación de riesgos laborales existentes en cada una de las áreas de la organización, estableciendo mecanismos para sintetizar la información, de manera tal que permita desarrollar la debida gestión a cada uno de los riesgos y peligros identificados, a través de la formulación de objetivos, metas, actividades, planes, programas y/o procedimientos que prevengan la salud y mejore la calidad de vida del empleado y empleador.

La investigación aplicada y descrita anteriormente, también puede ser llamada de triangulación secuencial, ya que permite realizar tareas de investigación, descripción de la situación y permite documentar para proponer estrategias de gestión.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Tomando como punto de partida la investigación de tipo descriptivo (triangulación secuencial), se establecen las fases, orientadas al cumplimiento, alcance y desarrollo de los objetivos planteados en el presente proyecto:

- **Fase I: Revisión Inicial**

Hace referencia a la revisión bibliográfica de aspectos tales como accidentes de trabajo, enfermedades laborales, aspectos teóricos, históricos, conceptuales, legales, normativos, relacionados con el tema del proyecto, en pro de brindar un enfoque investigativo, orientado a la solución de la problemática.

- **Fase II: Investigación General**

Al establecer acciones que permitan conocer a profundidad la problemática, es necesario emplear el tipo de investigación descriptiva, la cual se centra en la observación y descripción de la seguridad del entorno así como de la valoración inicial del estado de salud de los colaboradores, análisis de las actividades que desarrollan durante la jornada laboral, con el objetivo de identificar la condición de salud del trabajador, ambiente de trabajo, debilidades y fortalezas como un punto de partida para la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Fase III: Identificación y evaluación de peligros**

Para que perdure toda observación es preciso que se recojan sus resultados por medio de la escritura o de otra forma documental (Sierra, 1991), es por eso que en el desarrollo de esta fase se aplicará el método de la entrevista, en donde se busca conocer algunas opiniones que ayuden a evidenciar la situación actual, para realizar la identificación de riesgos producto de las actividades que ejecutan los trabajadores se realizará la fase observacional en acompañamiento continuo al trabajador en su actividad y en el ambiente de trabajo.

- **Fase IV: Análisis de Causalidad**

Luego de la información recolectada a través de la identificación y evaluación de riesgos, se pretende evaluar las causas y factores que influyen en los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, tomando como punto de partida la relación hombre-ambiente, en pro de implementar un Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Fase V: Diseño del Sistema**

Esta fase, promueve la formulación, socialización y ejecución de procedimientos, actividades y/o manuales propios de la gestión basada en el resultado de la Matriz de Riesgos, mediante mediciones de ruido, iluminación, ambientales y las mediciones que se requieran para además de conocer el riesgo asociado a la labor, realizar la cualificación y cuantificación de los riesgos, promoviendo la elaboración de medidas preventivas, de monitoreo y seguimiento a los riesgos mediante la valoración de indicadores estadísticos, reportes, FURAT entre otros.

8. FUENTES O INSTRUMENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

8.1. Fuentes Primarias

En el proyecto se utilizarán entrevistas personales y observación directa, a cada uno de los trabajadores de Productos Alimenticios MUII S.A.S., para la recolección de datos; para esto se celebrarán reuniones individuales y grupales en las cuales se recopilará la información precisa y necesaria para elaborar el trabajo de campo, de la misma forma la evaluación de riesgos se realiza mediante la relación directa del evaluador con el lugar.

8.2. Fuentes Secundarias

Serán todas y cada una de las consultas en trabajos de índole similar: informes, revistas y la normatividad que se pueda correlacionar con la estructura de este proyecto para esclarecer dudas, tener una guía sustentada de los protocolos a seguir para la formulación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las fuentes secundarias que se emplearan para este proyecto se nombran a continuación:

- Textos: Bibliografías relacionadas con Metodología para desarrollar el proyecto y el desarrollo del programa; textos que contengan información sobre todo lo relacionado con la seguridad y la salud integral del trabajador.

- Documentos: Escritos que permitan identificar el momento actual de la empresa, su situación socio económica para establecer suficiente información que permita brindar un Sistema adecuado a sus necesidades de higiene y seguridad industrial.
- Internet: Páginas relacionadas con el tema de Seguridad y salud en el trabajo, portales de ARL.

8.3. Aplicación De Instrumentos En El Diseño Metodológico

Como se evidencio anteriormente el diseño metodológico de este proyecto se basa en tres etapas en las cuales a continuación se describen los instrumentos de investigación y su forma de emplearlos para lograr con el cumplimiento de los objetivos establecidos:

- **Revisión Inicial:** Como instrumento de investigación se elaboró una lista de chequeo basada en el Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan las disposiciones para la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para aplicar la lista de chequeo se asiste a la empresa y mediante la observación en campo y la realización de una entrevista a la persona que será la encargada del sistema cuando este se implemente. Se escogió este instrumento debido a que facilita la cuantificación de los aspectos que exige cumplir la norma para la implementación de un sistema de seguridad y salud, se comparan los ítems de la norma con la información recopilada de la empresa y se relacionan con el ciclo PHVA en gráficas para poder saber el porcentaje de implementación que tiene la empresa; estos resultados se toman como el diagnóstico inicial para formular el Sistema de acuerdo a la necesidad de la empresa. A continuación,

se muestra la lista de chequeo aplicada en la empresa Productos Alimenticios MUII

S.A.S., donde:

P: Procedimiento

D: Documento

R: Registro

Artículos Dec. 1443	Requisito	Tipo de Evidencia (Colocar "SI" en caso afirmativo)			Se cuenta con evidencias	Estado de la implementación
		P	D	R		
5, 6, 7	Documento escrito de la Política de SST				No hay evidencia	Sin implementar
5, 6,7	Comunicación de la Política				No hay evidencia	Sin implementar
8 10	Definición de Responsabilidades				No hay evidencia	Sin implementar
8 10	Comunicación de Responsabilidades				No hay evidencia	Sin implementar
8	Rendición de cuentas				No hay evidencia	Sin implementar
8	Presupuesto para SST				No hay evidencia	Sin implementar
8	Definición de Talento Humano para SST				No hay evidencia	Sin implementar
8	Recursos Técnicos				No hay evidencia	Sin implementar
8 12	Requisitos legales - matriz requisitos legales				No hay evidencia	Sin implementar
8 12	Plan de trabajo anual + Cronograma				No hay evidencia	Sin implementar
17					No hay	Sin implementar

					evidencia	
8 12	COPASST				No hay evidencia	Sin implementar
8	Dirección de SST				No hay evidencia	Sin implementar
8	Integración con otros Sistemas de Gestión		D		EN PROCESO	EN PROCESO
11	Capacitación en SST al personal según competencias			R	Se cuenta con evidencias	Implementado totalmente
11	Socialización al COPASST del plan capacitación				No hay evidencia	Sin implementar
11	Inducción y re inducción en SST				No hay evidencia	Sin implementar
12 14	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos				Se cuenta con evidencias	EN PROCESO
15					No hay evidencia	EN PROCESO
12	Condiciones de salud y Perfil sociodemográfico				No hay evidencia	Sin implementar
12	Estándares de seguridad u operación segura				No hay evidencia	Sin implementar
12	Registro entrega EPP				No hay evidencia	Sin implementar
12	Reportes de investigación de AT y EL				No hay evidencia	Sin implementar
12	Identificación de amenazas y vulnerabilidad				No hay evidencia	Sin implementar
12	Procedimientos Operativos				No hay evidencia	Sin implementar

	Normalizados					
12 25	Plan de Evacuación + Evaluación de simulacros Diseño de planes de evacuación				No hay evidencia	Sin implementar
12	Sistemas de vigilancia epidemiológica				No hay evidencia	Sin implementar
12	Evaluaciones ambientales				No hay evidencia	Sin implementar
12	Perfiles epidemiológicos del SVE				No hay evidencia	Sin implementar
12	Formatos de registros de inspecciones				No hay evidencia	Sin implementar
12	Registros gestión riesgos				No hay evidencia	Sin implementar
13	Conservación documentos				No hay evidencia	Sin implementar
14	Comunicaciones internas y externas y canales				No hay evidencia	Sin implementar
15	Comunicación de las evaluaciones ambientales				No hay evidencia	Sin implementar
16	Autoevaluación				No hay evidencia	Sin implementar
17	Cumplimiento legal + Fortalecer componentes del sistema + mejora continua				No hay evidencia	Sin implementar
17	Objetivos de control de riesgos				No hay evidencia	Sin implementar

17	Indicadores de estructura, proceso y resultado				No hay evidencia	Sin implementar
18	Metas anuales				No hay evidencia	Sin implementar
18	Comunicación objetivos				No hay evidencia	Sin implementar
19	Ficha de los indicadores - matriz indicadores				No hay evidencia	Sin implementar
20	Indicadores de estructura				No hay evidencia	Sin implementar
21	Indicadores de proceso				No hay evidencia	Sin implementar
22	Indicadores de resultado				No hay evidencia	Sin implementar
23	Procedimiento de gestión de peligros y riesgos				No hay evidencia	Sin implementar
24	Tratamiento a los riesgos				No hay evidencia	Sin implementar
24	Administración EPP que parte de la matriz de EPP.				No hay evidencia	Sin implementar
24	Socialización a partes interesadas				No hay evidencia	Sin implementar
24	Plan de mantenimiento correctivo y preventivo				Se cuenta con evidencias	EN PROCESO
24	Evaluaciones médicas ocupacionales				No hay evidencia	Sin implementar
25	Identificación de amenazas y vulnerabilidad por centro de trabajo				No hay evidencia	Sin implementar

25	Valoración de los riesgos asociados a amenazas				No hay evidencia	Sin implementar
25	Procedimientos Operativos Normalizados				No hay evidencia	Sin implementar
25	Plan de respuesta para eventos potencialmente desastrosos				No hay evidencia	Sin implementar
12	Evaluación de simulacros				No hay evidencia	Sin implementar
25	Capacitación y entrenamiento en plan emergencias				No hay evidencia	Sin implementar
25	Realización y evaluación de simulacros anuales				No hay evidencia	Sin implementar
25	Conformación y funcionamiento de brigadas emergencias				No hay evidencia	Sin implementar
25	Inspección de equipos de emergencia				No hay evidencia	Sin implementar
25	Plan de ayuda mutua				No hay evidencia	Sin implementar
26	Gestión del cambio				No hay evidencia	Sin implementar
27	Integración de requisitos de SST en las compras				No hay evidencia	Sin implementar
28	Procedimiento de selección y evaluación de contratistas				No hay evidencia	Sin implementar
28	Seguimiento a contratistas				No hay evidencia	Sin implementar

28	Verificación afiliación a la Seguridad Social			R	Se cuenta con evidencias	Implementado totalmente
11	Inducción y re inducción en SST				No hay evidencia	Sin implementar
28	Inducción y re inducción a contratistas				No hay evidencia	Sin implementar
29	Programa de auditoria anual				No hay evidencia	Sin implementar
29	Informe de resultados auditoría				No hay evidencia	Sin implementar
30	Alcance de la auditoría				No hay evidencia	Sin implementar
31	Revisión Dirección anual				No hay evidencia	Sin implementar
31	Socialización con el COPASST				No hay evidencia	Sin implementar
32	Procedimiento investigación incidentes, accidente y enfermedades laborales				No hay evidencia	Sin implementar
32	Socialización de lecciones aprendidas				No hay evidencia	Sin implementar
32	Informes periódicos a la gerencia				No hay evidencia	Sin implementar
33	Seguimiento a acciones correctivas y correctivas				No hay evidencia	Sin implementar
34	Revisión de gerencia anual				No hay evidencia	Sin implementar

Tabla 1 Lista de Chequeo Basada en el Decreto 1443 de 2014

- **Identificación y evaluación de peligros:** Después de tener el diagnóstico inicial se procede realizar una observación directa de las actividades de cada colaborador consignando en diario de campo los hallazgos que pueden ser útiles para la formulación del SG-SST, para esta fase también se empleó el método de la entrevista a los colaboradores de la empresa con el fin de obtener información sobre los riesgos a los que ellos creen estar expuestos durante en el desempeño de su labor, en el diario de campo se registran las acciones del empleado en relación trabajo para poder estar seguros de las condiciones de riesgo o peligro que se presentan en el transcurso de la labor. Estos métodos son de carácter cualitativos y fueron elegidos por ser la forma más apropiada de dictaminar el nivel de riesgo en el que se encuentra la empresa, conocer los peligros y riesgos propios del desempeño de cada proceso productivo de la empresa, para que si se llega a implementar el SG-SST se construya la Matriz de Riesgos según la Guía para la Identificación de los Peligros y Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional GTC 45 que aporte a preservar la salud del empleado mediante una futura priorización de riesgos.
- **Diseño del Sistema:** Esta fase será el resultado de la aplicación de las dos etapas anteriores donde se obtendrá el producto final de este proyecto que es la formulación del Sistema de Seguridad y Salud para la empresa Productos Alimenticios Muji S.A.S., a la cual se realizará la entrega de los documentos que contienen programas, procedimientos, formatos, actas y registros que serán elaborados conforme a lo exigido por la

normatividad Colombiana y a lo especificado por la empresa y que debe ir acorde con la lista de chequeo, el diario de campo y la entrevista.

9. RESULTADOS

Los resultados esperados se desarrollan dentro de los siguientes campos:

9.1. Resultados lista de chequeo – Fase Inicial

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la lista de chequeo (ver Tabla 1) como evaluación inicial de la empresa.

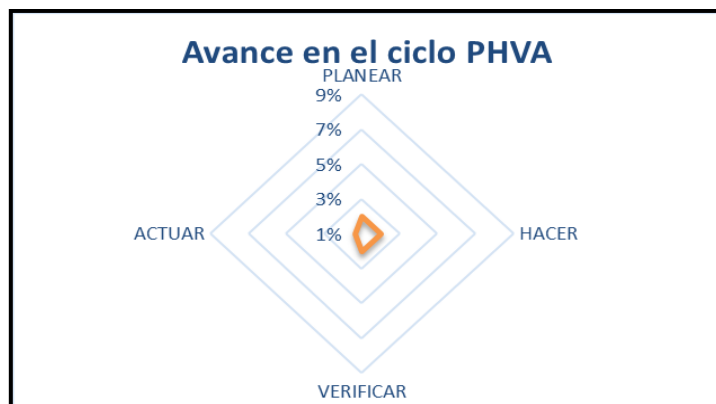
EVALUACIÓN INICIAL SG-SST		
Realizada por:		Katherine Mendéz y Angie Torres
Fecha de realización:		13/01/2016
Nombre de la empresa:		PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII BROWNIES
Nit de la empresa:		900508708-2
Ciudad y Departamento:		Zipaquira
Dirección:		Cr 36 bis # 12 - 01 LA PAZ BODEGA 11
Sector económico:		Semi Industrial
Descripción de la actividad productiva o de servicios:		PRODUCCION DE ALIMENTOS DE PANADERIA
Clase o nivel de Riesgo:		3
ARL a la que se encuentra afiliada la empresa:		Positiva
Número de Centros de Trabajo o áreas:		1
Trabajadores	Número de trabajadores totales:	11
	Número de trabajadores directos:	8
	Número de trabajadores temporales:	3
Presidente del COPASST		No está conformado
Responsable del sistema en SST		No se ha realizado el Sistema
La empresa cuenta con certificaciones de su sistema (ISO, OHSAS, RUC, etc.) Cuáles, relacionar su fecha de vigencia y calificaciones si aplica:		

Tabla 2 Ficha Técnica Lista de Chequeo

- Avance en el Ciclo PHVA

Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del ítem	% Implementación
PLANEAR	29	0	0	0%	30%	0%
HACER	30	0	4	2%	29%	1%
VERIFICAR	10	0	0	0%	21%	0%
ACTUAR	8	0	0	0%	20%	0%
Total	77	0	4	2%	100%	0,64%

Tabla 3 Avance en el Ciclo PHVA.



Gráfica 1 Avance en el Ciclo PHVA

A través de la lista de chequeo establecida en el Decreto 1443 de 2014, se identifican 77 ítems pertenecientes al ciclo PHVA; en la relación a lo anterior, se verifica que tan solo 4 (hacer) del total de ítems se cumplen, siendo representados por el 0.64% de la totalidad del ciclo PHVA.

El % ejecución, identificado dentro de la fase de hacer, corresponde a:

1. Documento de integración con otros sistemas de gestión
2. Registro de capacitación en SST, al personal según competencias

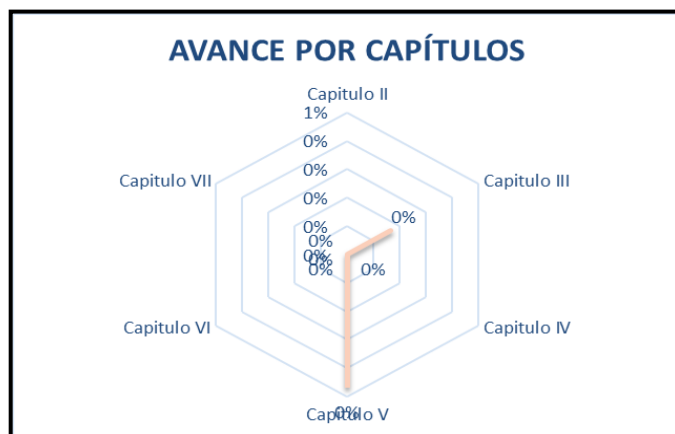
3. Verificación de afiliación a seguridad social

4. Registro entrega de EPP

- Avance por Capítulos

Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Item	% Implementación
Capítulo II	2	0	0	0%	8	0%
Capítulo III	30	0	2	1%	15	0%
Capítulo IV	13	0	0	0%	15	0%
Capítulo V	22	0	2	2%	30	0%
Capítulo VI	8	0	0	0%	22	0%
Capítulo VII	2	0	0	0%	10	0%
Total	77	0	4		100	0,62%

Tabla 4 Avance por Capítulos



Gráfica 2 Avance por Capítulos

Se identifica que los aspectos implementados, hacen referencia a la fase de HACER, y son inferiores al 1%. Al tener en cuenta el avance por capítulos, se difiere que el capítulo III y V, presentan información, sin embargo es escasa y no abarca ni siquiera el 1%.

9.2. GTC 45 – Fase de Identificación segunda fase

La guía Técnica Colombiana 45 de 2012, permitió identificar y cuantificar los riesgos y peligros a los cuales se encuentra expuesto la población trabajadora, teniendo en cuenta los procesos productivos, las áreas, condiciones ambientales de las mismas, recursos técnicos, recursos económicos, maquinaria, y personal expuesto.

[Matriz de identificación y evaluación de riesgos y peligros](#)

Nota: Anexo al presente documento, se encuentra la matriz correspondiente a la identificación, evaluación y medidas de control para cada uno de los riesgos y peligros identificados; debido a que su tamaño no permite ser visualizado en un documento de Word.

A partir de los resultados obtenidos, mediante la implementación de la GTC 45, se establecen las siguientes políticas, manuales y reglamentos, contemplados en la formulación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa de productos alimenticios MUII S.A.S.:

- a. [Política de Seguridad y Salud en el Trabajo](#)
- b. [Reglamento de Higiene y Seguridad industrial](#)
- c. [Política de no alcohol, drogas y fumadores](#)
- d. [Política de convivencia](#)
- e. [Manual de Comité de Convivencia Laboral](#)
- f. [Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo](#)

9.3. POLÍTICA EMPRESARIAL MUII S.A.S. – Fase Final

MUII BROWNIES en sus operaciones como Industria de Alimentos, reconoce la importancia del capital humano y se compromete desde el más alto nivel de la organización a:

- Promover, promocionar y controlar el bienestar de los trabajadores estableciendo los controles que correspondan para la minimización de accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en cada una de las áreas, de acuerdo a la tarea de cada colaborador.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de los riesgos que se puedan presentar en la empresa y los demás requisitos que apliquen.

Para el funcionamiento óptimo, se destinarán los recursos tanto económicos como de talento humano; para la Seguridad de cada uno de los colaboradores, independientemente de la vinculación contractual que lleve con la Organización, con el fin de contar con una mejora continua.

10. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para realizar el análisis de resultados se empleó la técnica de triangulación de datos que según (Denzin, 1970) es la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación, en el estudio de un fenómeno singular, esta se refiere a la confrontación de diferentes fuentes de datos en los estudios y se produce cuando existe concordancia o discrepancia entre estas fuentes; de esta forma se tomaron para este proyecto dos fuentes de datos que son la línea base y la entrevista con el personal y los resultados obtenidos se confrontaron con lo estipulado en la normatividad Colombiana Decreto 1443 de 2014 en donde los datos obtenidos resultado de la evaluación o lista de chequeo facilitaron la construcción de una tabla de resultados, en la cual se visualiza el grado de aplicabilidad de los programas incluyendo dos criterios de calificación en forma cuantitativa y otra cualitativa, por esto se realizan dos graficas teniendo en cuenta la aplicabilidad del sistema basado en el ciclo PHVA y la aplicabilidad del sistema por capítulos de la norma, la empresa cumple con el 0,64% de aplicabilidad en el ciclo PHVA de los requisitos legales exigidos por la normatividad Colombiana; entre los principales requisitos que la empresa no cumple se destacan:

- No cuentan con un programa de seguridad y salud en el trabajo.
- No cuentan con programas de capacitación para los empleados en materia de salud en el trabajo.
- No se mantienen registros sobre los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.
- No cuentan con procedimientos para la identificación de los riesgos en los puestos de trabajo

En cuanto a la aplicabilidad de la norma por capítulos la empresa solamente cumple con el 0,62% de los requisitos exigidos esto debido a que la empresa no cuenta y nunca ha contado un sistema de seguridad y salud por esto es de aclarar que el mínimo porcentaje que obtiene de implementación la empresa en el ciclo PHVA en el aparte del HACER es debido a la gestión que ha realizado la ARL dentro de la empresa mediante un acompañamiento trimestral donde se realizaron capacitaciones en los siguientes temas: Inducción y Re-inducción en SST, Manejo de Cortopunzantes y Trabajo en Caliente este porcentaje aunque mínimo es un factor que influye positivamente si se lleva a cabo la implementación completa del SG-SST ya que los colaboradores han demostrado interés por participar en la ejecución de un Sistema de Seguridad y Salud. Sin embargo, en el contexto del ciclo PHVA, no se evidencia la oportuna intervención de entidades públicas, respecto a la orientación y acompañamiento que deben brindar a las industrias, las cuales deben asesorar la implementación del sistema de gestión, realizando seguimiento al mismo verificando que sea apto para mejorar las condiciones de vida laborales, con un adecuado ambiente laboral y condiciones seguras que promuevan una mejora continua en el desarrollo de los procesos productivos.

Como resultado del diagnóstico se identifica la necesidad de diseñar acciones de mejora teniendo en cuenta el bajo grado de implementación del sistema, es necesario decir que en la actualidad, la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se convierte en una batalla contra el tiempo, con respecto a la legislación Colombiana aplicable al tema, debido que existe un plazo de implementación correspondiente a mitad del año 2017 en cada una de las organizaciones debidamente constituidas en el territorio nacional durante la aplicación de las entrevistas con el empleador este demostró interés de implementar un SST para su empresa a fin

de evitar las sanciones interpuestas por el Ministerio de Trabajo a las empresas que no cumplan con la normatividad, las propuestas que se generan para tal fin son las siguientes:

- ✓ Implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Definir la política de seguridad y salud trabajo de manera integral y alinearla con la misión y visión de la organización.
- ✓ Establecer un procedimiento para la identificación de riesgos.
- ✓ Definir los objetivos específicos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Establecer un programa de gestión de SST que incluya la responsabilidad y autoridad designada para el logro de los objetivos, las actividades y el cronograma con los cuales se lograrán los objetivos.
- ✓ Realizar la documentación de los procedimientos que intervienen en el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Definir el reglamento de higiene y de seguridad industrial.

[illegible]

[illegible]

12. CONCLUSIONES

Durante la realización del diagnóstico inicial basado en la aplicabilidad de la norma Decreto 1443 de 2014, ahora recopilado y actualizado en el Decreto 1073 de 2015 Decreto único reglamentario del sector trabajo, es evidente la falta de gestión en el tema. Este factor obedece a que la empresa aún se encuentra en su proceso de estructuración. Sin embargo, se destaca que la gerencia conoce la importancia y las consecuencias económicas que puede acarrear no implementar los requisitos legales de salud y seguridad industrial, además de las consecuencias que pueden repercutir en la salud de los empleados de la organización. Es por esto que se hace necesaria la formulación e implementación de un (SG-SST), que contribuya con el bienestar empresarial pero enfáticamente en el de los colaboradores, minimizando los factores de riesgo a los que puedan estar expuestos. Para esto es preciso crear un área de Seguridad y Salud en el trabajo, donde la persona encargada de la implementación y actualización del Sistema de Gestión cuente con las condiciones necesarias de tiempo y elementos para trabajar adecuadamente en el desarrollo del mismo.

Es necesario que tanto la parte gerencial como todos los niveles de la compañía estén comprometidos e interesados en ser partícipes integrales en el desarrollo de la implementación del sistema ya que la prioridad para esta empresa era inicialmente el crecimiento económico y tecnológico, dejando de lado temas tan relevantes como la salud y seguridad de los trabajadores, siendo estos últimos la parte más importante del crecimiento de toda organización por esto la vinculación del empleador asegura que los programas de la gestión se implementen con el éxito deseado no solo para nosotros como asesores sino también para los empleados.

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, puede ser adaptada en los capítulos que tengan concordancia junto con la norma ISO 22000 Sistemas de gestión de la inocuidad de los alimentos – Requisitos para cualquier organización en la cadena alimentaria puesto que como se evidencio en estos momentos la empresa centra todos sus esfuerzos en la obtención de la certificación para el Sistema de inocuidad alimentario HACCP, lo que traería beneficios comerciales para la misma, aunque se hace necesaria la inversión monetaria en este tema con este nuevo plus puede elevar la empresa hacia un nuevo nivel de competitividad basado en la mejora continua.

Al establecer las condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades productivas, con una adecuada gestión integral basada en la prevención de los riesgos identificados dentro de la organización, esto mejora directamente la competitividad, eficacia, eficiencia, el good will de la organización, encontrando la posibilidad de posicionarla como una de las más confiables de la industria alimentaria.

La implementación de un sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo en una empresa es importante ya que evidentemente la productividad aumentará, debido a que los trabajadores tomarán actitudes de autocuidado y pertenencia respecto a su área de trabajo, las condiciones en las que desarrolla su labor, partiendo del principio que ya conoce los riesgos a los cuales está expuesto, conoce los mecanismos y herramientas necesarias para realizar una tarea eficientemente, conoce las estrategias de prevención frente a la materialización de un riesgo e identifica adecuadamente a quien acudir en el momento que presente cierto grado de incertidumbre durante el ejercicio de sus actividades.

ANEXOS

Etapas de la implementación, material y documentos entregables del proyecto a la empresa ((sería como la propuesta comercial a entregar))

NOMBRE DE LA ETAPA	TEMAS A TRATAR	DOCUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS A EJECUTAR	CONTROL DE LOS PROCEDIMIENTOS
1. FASE DIAGNOSTICA	Organización del SG-SST	Revisión de documentación y procesos en: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> En las áreas de mayor accidentalidad <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Procesos y tareas críticas <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Matriz de Peligros y Riesgos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Investigación de incidentes de trabajo	Plan de intervención sobre el diagnóstico en cada uno de los ítems anteriormente mencionados
2. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO DE LA ALTA DIRECCIÓN	Se da inicio al SG-SST, iniciando con <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> el Liderazgo y compromiso <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Administración de la documentación <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Capacitación y entrenamiento <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Identificación de peligros, evaluación y valoración <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Identificación de los Requisitos Legales	Formatos y procedimientos como: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Política SST <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Matriz de Objetivos y Metas <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Recursos (matriz de presupuestos) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Indicadores de gestión <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Profesiograma <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Perfil Sociodemográfico <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Inspecciones por la Dirección. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Procedimientos de control documental <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Matriz de Riesgos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Procedimiento de Identificación de los Requisitos Legales; Matriz de Requisitos Legales.	Análisis de los panoramas de riesgos, requisitos legales, actualización o creación de los documentos en caso de no contar con ellos.

3. APLICACIÓN Y OPERACIÓN	<input type="checkbox"/> Seguridad y Salud en el Trabajo <input type="checkbox"/> Comunicación, participación y consulta <input type="checkbox"/> Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. <input type="checkbox"/> Gestión del cambio <input type="checkbox"/> Adquisiciones	Elaboración e implementación de documentos como: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Plan de trabajo en SST <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Programa de Inspecciones <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Formatos de registro de EPP <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Señalización (recomendaciones) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Plan de comunicaciones <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Plan de emergencias, simulacro, cronograma de simulacro y creación de brigadas <input type="checkbox"/> Suministros recomendados para el SG-SST	Divulgación a todos los trabajadores. Corroboración de diligenciamiento de formatos. Cronograma anual para simulacros Recomendaciones
4. AUDITORIA Y REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN	<input type="checkbox"/> Auditoría de cumplimiento del SG-SST <input type="checkbox"/> Revisión por la alta dirección <input type="checkbox"/> Investigación de Incidentes, accidentes y enfermedad laboral	<input type="checkbox"/> Programas de Auditoria y planificación <input type="checkbox"/> Elaboración de Programa para la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales para las empresas.	Se realizará auditoria por alta dirección
5. ASEGURAMIENTO Y MEJORA CONTINUA	<input type="checkbox"/> Acciones Preventivas y correctivas <input type="checkbox"/> Mejora continua	<input type="checkbox"/> Instructivo para las AP y AC; Análisis de Causalidad; Formatos de AP y AC <input type="checkbox"/> Se realiza la revisión de la eficacia de las acciones correctivas o preventivas tomadas <input type="checkbox"/> Comunicación de los resultados de las acciones correctivas y preventivas	Seguimiento de AP y AC, análisis de causalidad Revisión de eficacia

➤ **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUH S.A.S, Establece que, al mantener altos estándares en seguridad y salud en el Trabajo, podrá llevar a cabalidad y de una manera eficaz su actividad de fabricación de productos de panadería. Por lo anterior la Representante Legal se compromete a:

- Cumplir los requerimientos, expectativas de los clientes y partes interesadas
- Cumplir con la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo además de otros requisitos aplicables a la organización
- Prevenir y minimizar lesiones personales, enfermedades ocupacionales y contaminación ambiental.
- Evitar los daños a la comunidad, asegurando los activos de la inspección y del cliente.
- Fomentar la responsabilidad social y la calidad de vida laboral, así como prevenir el acoso laboral

Además, es compromiso desde el consejo inspección destinar los recursos humanos, físicos y financieros y tecnológicos necesarios para implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando la participación de todos los niveles de la organización y sus colaboradores incluyendo los contratistas y subcontratistas; garantizando la identificación, evaluación y control de los riesgos y presentes en todas sus actividades, así como el mejoramiento continuo en su gestión para la prevención de Riesgos Laborales,.

REPRESENTANTE LEGAL
MARÍA ALEJANDRA PAREDES HENAO
CC: 1032360034
NIT: 900508708-2

➤ **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:	PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S
IDENTIFICACIÓN (NIT):	900508708-2
ARL:	POSITIVA Y SEGUROS BOLÍVAR
CIUDAD:	ZIPAQUIRÁ
DEPARTAMENTO:	CUNDINAMARCA
DIRECCIÓN:	Carrera 36 BIS # 12-01 Bodega N 11
CLASE DE RIESGO:	III
ACTIVIDAD ECONÓMICA:	Elaboración de productos de panadería.

PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTICULO 1º. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Ley 962 de 2005, Ley 1562 de 2012 Decreto 1443 de 2014, no requerimiento de aprobación del Reglamento por parte del Ministerio de Protección Social y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2º. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO O VIGÍA OCUPACIONAL de acuerdo a lo que se requiera, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994 Ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014, y a definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con lo establecido en la resolución 0652 de 2012, Resolución 1356 de 2012 y Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 3º. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo al Decreto 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2014 el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

- a. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo,** Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
- b. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial,** dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTICULO 4º. Los peligros (Factores de Riesgo) existentes en la empresa, están constituidos principalmente por:

CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO
Condiciones de Seguridad	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)
	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo, (caídas de objetos)
	Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)
	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)
	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)
Químico	Gases y vapores
	Polvos orgánicos e inorgánicos
Biomecánicos	Esfuerzo
	Postura (prolongada mantenida, forzada, anti gravitacional)
	Movimiento repetitivo
	Manipulación de cargas
Psicosocial	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.)
	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).
	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).
	Interface persona tarea (conocimiento, habilidades con relación de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).
	Característica del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).
	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)
Físico	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)
	Radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta infrarroja)
	Temperaturas extremas (calor y frio)
	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)

	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)
Biológico	Hongos
	Virus
	Bacterias
	Rickettsias
	Parásitos
	Fluidos o excrementos

PARÁGRAFO: A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o en enfermedad laboral, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5°. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

ARTICULO 6°. La empresa ha implementado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7°. Este reglamento permanecerá exhibido en un lugar visible del local de trabajo, y su contenido se da a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8º. El presente reglamento tendrá vigencia a partir de la fecha de publicación en la empresa y de su divulgación a todos los trabajadores, y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Representante Legal,

REPRESENTANTE LEGAL
MARIA ALEJANDRA PAREDES HENAO
CC: 1032360034
NIT: 900508708-2

➤ **Política de No Alcohol, drogas y fumadores**

POLÍTICA DE NO ALCOHOL, DROGAS Y FUMADORES

PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S, promueve y mantiene un ambiente de trabajo sano y seguro, libre del consumo de sustancias psicoactivas que afecten la salud, la seguridad del individuo, el desarrollo de las actividades laborales y el entorno familiar. Para lo anterior, se realizarán con total autonomía pruebas de detección de alcohol de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, manteniendo cero tolerancias al consumo de bebidas alcohólicas.

Así mismo, los trabajadores deberán tener una conducta corresponsable y participativa en los programas de sensibilización y aprendizaje que promuevan el cumplimiento de esta política. De acuerdo a lo anterior está prohibido presentarse a laborar, conducir vehículos, operar equipos y herramientas bajo el efecto de sustancias psicoactivas o alcohol.

Así mismo está prohibido fumar en las áreas de trabajo operativas y administrativas con el fin de mantener un ambiente libre de humo.

Fecha de actualización: Marzo 27 del 2017.

REPRESENTANTE LEGAL

MARÍA ALEJANDRA PAREDES HENAO

CC: 1032360034

NIT: 900508708-2

➤ **Política de Convivencia**

POLÍTICA DE CONVIVENCIA

PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S, se compromete a proporcionar las mejores condiciones laborales para garantizar el bienestar de los funcionarios y motivarlos para contar con su dedicación y compromiso, obteniendo así los mejores resultados dentro de la organización; una herramienta clave para el óptimo desarrollo de las labores es el trabajo en equipo donde se evidencie **el respeto y la honestidad** como valores principales, por tanto se exige que el trato entre los empleados se base en la confianza y la dignidad personal, por lo cual debe evitarse toda acción o palabra que pueda resultar hostil, inoportuna u ofensiva. Los comportamientos, palabras o tratos ofensivos, que afecten a otra persona en su trabajo, serán considerados para ser tratados de manera urgente por el comité de convivencia laboral. Para **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S**, es primordial la tolerancia ante la diversidad y la no discriminación por diversas causas, tales como: Discapacidad, situación personal o social, género o raza por lo tanto no acepta ningún tipo de estos comportamientos. Se espera el compromiso y participación activa de todos los empleados, clientes y contratistas en el cumplimiento de esta política.

FECHA: 24/MARZO/2017

REPRESENTANTE LEGAL

MARÍA ALEJANDRA PAREDES HENAO

C.C. 1.032.360.034

NIT: 900508708-2

➤ **Manual Comité de Convivencia Laboral**

MANUAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El manual de convivencia laboral es documento que promueve a cumplir los deberes, derechos y responsabilidades de los integrantes de la organización en su lugar de trabajo, para así crear un ambiente armónico entre el capital humano de la organización, manteniendo buenas conductas, una actitud positiva para realizar nuestras actividades laborales.

La empresa PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S, tiene como objetivo dar cumplimiento a la legislación Colombiana en temas relacionados con el acoso laboral, con su prevención, la atención y sanciones que correspondan de situaciones o eventos que surjan del riesgo Psicosocial que afecte a uno o varios integrantes de la organización independiente del área al que pertenezcan.

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer un procedimiento interno y efectivo para prevenir el acoso laboral y prevenir el riesgo psicosocial en la totalidad de la población trabajadora de PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S

Objetivos Específicos

- Prevenir el origen del acoso laboral en la organización.
- Identificar y aplicar estrategias de prevención del riesgo Psicosocial.
- Crear un ambiente laboral armónico dentro de la organización.

- Sensibilizar a los integrantes de la organización sobre el trabajo en equipo.

ALCANCE:

Todo el personal de PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S independiente de su forma de contratación.

DEFINICIONES:

- **RIESGO PSICOSOCIAL:** Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión
- **QUEJA:** Disgusto que se tiene por el comportamiento de una persona y se realiza ante una autoridad
- **ESTRÉS LABORAL:** creciente **presión en el entorno laboral** puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

RESPONSABLES

 Gerencia.

- No interferir en la conformación del comité de convivencia laboral y dejar a libre elección de los representantes de los empleados que van a integrar el comité.

- Otorgar los medios necesarios para el funcionamiento del comité y a su vez otorgar los periodos de tiempo necesarios para realizar las reuniones ordinarias o extraordinarias del Comité de convivencia laboral.
- Tener en cuenta y analizar las recomendaciones o situaciones planteadas por el comité y sus posibles medidas correctivas.
- Formular una Política de Convivencia laboral.
- Elaborar manuales de convivencia laboral.

Coordinador SST.

- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral.
- Realizar capacitaciones sobre resolución de conflictos.
- Realizar el seguimiento de casos de riesgo Psicosocial, que se presenten en la empresa.
- Diseñar e implementar medidas correctivas sobre riesgo Psicosocial.
- Promover la participación de los empleados en la definición de estrategias de intervención del riesgo Psicosocial.

Área de gestión del Talento Humano.

- Desarrollar las actividades preventivas y correctivas en conjunto con el coordinador de SST, con el fin de promover un excelente ambiente laboral.

- Analizar e implementar en conjunto con Gerencia, las recomendaciones dadas por el comité de convivencia laboral.
- Realizar seguimiento al funcionamiento del comité de convivencia laboral.

Las empresas privadas a través de la dependencia de Gerencia, Gestión del Talento humano y el coordinador SST, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar las relaciones sociales positivas entre todos sus empleados.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Presidente del comité de convivencia laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Secretario del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

PERIODO: El periodo de los miembros del comité será de dos años a partir de su elección y conformación.

INHABILIDADES:

- No puede haber sido víctima ni victimario de acoso laboral, seis meses antes de la elección.
- En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del comité, se designará un suplente de la misma calidad del inhabilitado.
- Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del comité, motivos que afectan la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

CAUSALES DE RETIRO:

- La terminación del contrato de trabajo.
- Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como trabajador.

- Haber violado las fuentes de información y el deber de confidencialidad como miembro del comité.
- Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas. 5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del comité.
- La renuncia presentada por el miembro del comité.

PROCEDIMIENTO

Es responsabilidad de cada miembro del Comité de Convivencia Laboral conocer y entender la presente ley y el procedimiento interno de administración, pues está bajo nuestro encargo la adecuada aplicación de la misma y la divulgación y aclaración frente a inquietudes manifestadas por algún miembro de la compañía.

ETAPAS DEL PROCESO:

La compañía debe establecer prevención de actos de acoso laboral en los mecanismos de prevención de las conductas de acoso previstas para la compañía constituirán actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia en clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los funcionarios y trabajadores de la compañía, de acuerdo a un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

PROCEDIMIENTO INTERNO

1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

En desarrollo de lo anterior, se pueden incluirlos siguientes mecanismos:

- a) Información a los funcionarios sobre La Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de la ley y el presente acuerdo.
- b) Establecer espacios para el dialogo, para la evaluación periódica de clima organizacional, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la compañía.
- c) Establecer mediante la construcción conjunta valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente a través del comité de convivencia laboral.
- d) Formular recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábito
- e) Hacer uso de planes de mejoramiento y de compromisos con aquellos funcionarios directivos, jefes, que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
- f) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad que afecten la dignidad de las personas, recalcando las

recomendaciones correspondientes.

- Una vez recibida la queja, le corresponde al comité de convivencia laboral analizar la caducidad de la misma, de acuerdo a lo establecido en el Art. 18 de la ley 1010 del año 2006.
- Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral y/o hostigamiento, el Comité las examinará, debiendo escuchar a las personas involucradas, a fin de garantizar los derechos a la defensa y al debido proceso. Basados en el análisis antes mencionado, el comité de convivencia laboral convocará de manera individual a los interesados, quejosos, elaborando un acta que deberá ser firmada por los que en la reunión intervengan, considerando:
- Se solicitará al funcionario que interponga la queja hacer una narración detallada de los hechos, de ser posible por escrito, mediante la cual referirá las conductas motivo de la queja, en dicha narración se solicitará al funcionario que interpuso la queja aportar las pruebas que considere procedentes, (testigos, documentos, otros).
- El comité determinará las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentan los hechos y en la reunión mencionada en el ítem 3, se debe establecer claramente esta situación; se definirá con exactitud el cuándo, cómo, dónde y porque se presentan estas situaciones.

Una vez se lleve(n) a cabo la(s) reunión(es) el comité de convivencia deberá decretar las pruebas, es decir, se decidirá una investigación a fondo de los hechos narrados, para ellos e podrá convocar a testigos o valorar otras pruebas consideradas pertinentes.

- Valoradas todas las pruebas, el comité de convivencia procederá con la adecuación típica de las pruebas, es decir, realizará la valoración de las mismas y determinara si encajan en las definiciones y modalidades de acosos expresadas en el Art. 2.
- Hecha la adecuación mencionada, se procederá con la convocatoria a la persona acusada de las conductas valoradas, para que se le notifique formalmente la situación y pueda hacer uso del derecho a la defensa, aportado las pruebas que considere conducentes.
- Al final, hecha la evaluación de acuerdo con el ítem anterior, el Comité de convivencia laboral procederá con el cierre y decisión, considerando siempre lo establecido en el Art. 3, conductas atenuantes, Art. 4. Circunstancias agravantes y el Art. 7. Y Art. 8.
- El Comité de convivencia laboral de acuerdo con lo establecido en el Art. 9.
Recomendará los acuerdos a los que llegará la persona acusada para mejorar las conductas objeto de la denuncia.
- Los resultados logrados se comunican a la persona que ha sido imputada, (Dependiendo de la magnitud y gravedad de la falta, podrá propone entre los involucrados, Compromisos de Convivencia), y el seguimiento de los mismos se establece, el cual

busca medir en un periodo de tiempo fijado si se cumple con lo pactado o si es necesario tomar otras medidas, puede incluir acciones disciplinarias. El Comité de convivencia laboral formulará las recomendaciones que estime indispensables y participará en la recuperación de la armonía de las relaciones laborales, si fuere necesario.

Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los Funcionarios competentes al interior de la Compañía para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente procedimiento. No es procedente informar al quejoso de los acuerdos logrados y los compromisos pactados con el denunciado.

- Toda la actuación del Comité de convivencia laborales confidencial y debe ser documentada, y así se debe garantizar y expresar a todas las partes interesadas.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

NORMA	DESCRIPCIÓN	FECHA
Ley 1010	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.	2006
Resolución 652	Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades pública y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	2012
Resolución 1356	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 del 2012	2012

- **Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S** en cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012 y **1072 de 2015** y la normatividad vigente, ha estructurado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el REPRESENTANTE LEGAL, GERENCIA y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S**, aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas:

- Política
- Organización
- Planificación
- Aplicación

- Evaluación
- Auditoría
- Mejoramiento

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Diseñar e implementar el SG-SST para mantener el bienestar físico, psicológico de los empleados, independiente su forma de contratación o vinculación a la organización, de igual manera a sus contratistas en el desarrollo de sus actividades; estableciendo medidas de prevención y control de peligros y riesgos que puedan dar origen a un incidente, accidente o enfermedad laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Realizar la evaluación inicial de la organización en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar y ejecutar el SG-SST con el ciclo PHVA.
- Contemplar toda la legislación Colombiana en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo para la elaboración del SG-SST.
- Determinar las funciones y responsabilidades en los integrantes de la organización el SG-SST.
- Establecer y publicar las políticas del SG-SST.
- Crear e implementar el Plan anual de trabajo del SG-SST.

- Crear e implementar el programa de capacitaciones del SG-SST.
- Identificar y elaborar la Matriz de Peligros de la empresa.
- Elaborar los indicadores del SG-SST.

ALCANCE

Este manual aplica para la empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S**, en todo lo relacionado con sus áreas de trabajo, sus procesos y sus integrantes, independientemente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo a los contratistas que actúan para el desarrollo de las actividades de la empresa.

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Ley 1562/2012

ACCIDENTE DE TRABAJO: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Ley 1562/2012

ENFERMEDAD LABORAL: Resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Ley 1562/2012

ACTIVIDAD RUTINARIA: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

ACTIVIDAD NO RUTINARIA: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

ANÁLISIS DEL RIESGO: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 2.29) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 2.24) (ISO 31000:2009)

CONSECUENCIA: Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

EXPOSICIÓN: Situación en la cual las personas se exponen a los peligros.

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

MEDIDA(S) DE CONTROL: Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

NIVEL DE RIESGO: Magnitud de un riesgo (véase el numeral 2.29) resultante del producto del nivel de probabilidad (véase el numeral 2.22) por el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.23).

PARTES INTERESADAS: Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo (véase el numeral 2.17) involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y seguridad y salud en el trabajo (véase el numeral 3.15 de NTC-OHSAS 18001:2007) de una organización (NTC-OHSAS 18001:2007).

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001:2007).

PROBABILIDAD: Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001:2007).

RIESGO ACEPTABLE: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y seguridad y salud en el trabajo (NTC-OHSAS 18001:2007).

VALORACIÓN DE LOS RIESGOS: Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s)

ABREVIATURAS Y GUÍAS

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

SG-SST: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

SST: Seguridad y salud en el trabajo

RESPONSABLES.

- **Represente Legal o Gerencia:**

- a) Definir, firmar y divulgar la política de SST a través de un documento escrito.

- b) Asignar y comunicar las responsabilidades específicas de SST en todos los niveles de la organización.
- c) Definir de recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora continua de las medidas de prevención y control.
- d) Cumplir con la legislación Colombiana en temas SST.
- e) Garantizar la disponibilidad de personal responsable en SST.

- **Coordinador del SST.**

- a) Diseñar e implementar plan anual de trabajo.
- b) Diseñar e implementar el programa de capacitación.
- c) Diseñar e implementar el programa de inspecciones.
- d) Gestionar los peligros y riesgos.
- e) Informar a la alta dirección sobre los procesos del SG-SST.
- f) Promover la participación de los empleados en actividades o programas del SG-SST.
- g) Registro de incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se presenten en la empresa.
- h) Diseñar e implementar el programa de vigilancia epidemiológica.

Empleados.

- a) Ser participativos y colaboradores en el desarrollo de los programas del SG-SST.
- b) Velar por el autocuidado en su salud física y mental, acatando todos los procedimientos estandarizados y protocolos en SST.

- c) Informar oportunamente sobre condiciones inseguras de su puesto de trabajo.
- d) Reportar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que estén afectando su desempeño laboral.

ESQUEMA SG-SST

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



POLÍTICA

La alta dirección con la participación del COPASST ha definido una política de SST la cual es comunicada y divulgada a través de procesos de inducción, re inducción, actividades y ciclos de formación, capacitación y por medio de material publicitario, adicionalmente se encuentra

publicada en las instalaciones administrativas y debe cumplir con el **artículo 2.2.4.6.5 de decreto 1072 de 2015**

La política es revisada periódicamente en reuniones de revisión por la dirección; en caso que se requiera y de acuerdo con los cambios empresariales, normatividad y en materia de SST será actualizada fechada y firmada por el representante legal.

ORGANIZACIÓN

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

NIT: 900508708-2

Razón Social: PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUI S.A.S

Actividad económica: Elaboración de productos de panadería.

Sucursales: SI ☐ NO ☒

SUCURSAL	CIUDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO
Principal	Zipaquirá	Carrera 36 BIS # 12-01 Bodega N 11	3188272947

Clase de riesgo: III

ARL: POSITIVA – SEGUROS BOLIVAR

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la entidad, es el siguiente:

- Representante legal: María Alejandra Pareos Henao.
- Gerente: Nicolás Roa Moriones.
- Coordinadora SG-SST: Katherine Alejandra Méndez Pedraza.

En la estructura anteriormente relacionada, se evidencia que la empresa ha designado el cargo de Coordinador SST para la coordinación de las actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.

- TURNOS DE TRABAJO-HORARIOS

A continuación se detallan de manera general los turnos y horarios de la fuerza de trabajo de la empresa

GRUPO	TURNOS-HORARIOS
Administrativo.	Lunes a Viernes de 7 a 5pm.
Operario	Lunes a Viernes 3 días de 6 a 2 pm y dos días de 12 horas para compensar el día sábado y no trabajarlo.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S es responsable, por la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994, y el artículo 2.4.6.8 del decreto 1072 DE 20145, la Circular Unificada de 2004 y demás reglamentación aplicable. Para lo anterior la empresa ha definido un *Manual de Funciones por cargos* en donde se asignan las responsabilidades en seguridad y salud para los niveles directivos, medios y operativos. Adicionalmente se definen los cargos que deberán rendir cuentas y que tendrán autoridad para gestionar las acciones en seguridad y salud en el trabajo.

ASPECTOS JURÍDICOS Y LABORALES

a. Reglamento Interno de Trabajo

La empresa cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado, el cual se encuentra publicado en lugares visibles en las instalaciones

b. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Se tiene elaborado el Reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social y se encuentra publicado en un lugar visible para los funcionarios.

c. Comité Paritario de Seguridad y Seguridad y salud en el trabajo

La empresa cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y al Decreto 1295 de 1994.

El comité paritario se reúne mensualmente y desarrolla actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo





Dentro de las principales funciones y responsabilidades del COPASST, dando cumplimiento al artículo 11 de la resolución 2013 de 1989, artículo 26 del decreto 614 y el decreto 1295 de 1994, se encuentran:

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigido a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su posible ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto proponer soluciones de mejora en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

d. Comité de convivencia laboral

La empresa cuenta con un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, creado como medida preventiva para el acoso laboral. El comité de convivencia laboral sesiona de manera trimestral, o en casos que requieran de intervención inmediata. El comité de convivencia cuenta con un manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de los miembros y se describe el funcionamiento del mismo.

DOCUMENTO	Documento
Acta de conformación del Comité de Convivencia laboral	
Reglamento comité de convivencia laboral	
Procedimiento interno confidencia y conciliatorio	
Política de convivencia	

DEFINICIÓN DE RECURSOS

La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUI S.A.S**, desde el área directiva define y asigna los recursos físicos, financieros, técnicos y humanos acorde al **decreto 1072 de 2015 ARTICULOS 2.4.6.8** para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en la empresa incluido el COPASST puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Anualmente se designará el presupuesto que será aprobado por la alta gerencia y del cual se evaluará su cumplimiento.

DOCUMENTO	Documento
Presupuesto SG-SST	

COMUNICACIÓN

La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S**, ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, clientes, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-STT acorde al **decreto 1072 de 2015 ARTICULOS 2.4.6.8**

La comunicación con las partes interesadas externas (personas, proveedores, contratistas, clientes, comunidad, ente otros) se podrá realizar a través del correo electrónico aleja@muiibrownies.co, adicionalmente las partes interesadas externas podrán comunicarse al teléfono celular 3188272947; las comunicaciones en medio físico que lleguen a las instalaciones de la empresa relacionadas con SST serán recibidas y tramitadas por Recursos Humanos. La empresa **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S** se asegura que las partes interesadas externas son consultadas acerca de asuntos relativos en seguridad y salud en el trabajo cuando sea apropiado.

Adicionalmente al ingreso de las instalaciones se comunicará a todo visitante las recomendaciones de seguridad mínimas para la permanencia en las instalaciones.

La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S** permite la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente se consulta a los empleados cuando hay cambios que afectan su seguridad y salud. Al mismo tiempo los trabajadores pueden ser representados en asuntos de seguridad y salud en el trabajo por medio del comité paritario de seguridad y salud en el Trabajo.

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores de la empresa relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al Comité paritario de seguridad y salud en el Trabajo, quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

Para la comunicación interna a trabajadores de aspectos relacionados con el SG-SST se podrán utilizar los siguientes mecanismos: correos electrónicos, boletines, folletos, cartillas sobre temas relacionados con la SST, programa de inducción, capacitación y entrenamiento, entre otros, acorde al **decreto 1072 de 2015 ARTICULOS 2.4.6.8.**


COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

INDUCCIÓN EN SST

Cuando un trabajador ingresa a laborar en la empresa recibe una inducción completa al cargo incluyendo los siguientes temas relacionados con la SST acorde al **decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6 11 parágrafos 1 y 2**

- ✓ Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Política de SST
- ✓ Funcionamiento del comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- ✓ Plan de emergencia
- ✓ Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- ✓ Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- ✓ Responsabilidades generales en SST
- ✓ Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales


Como registro de esta inducción quedará el formato Inducción SST

DOCUMENTO	Documento
Registro de capacitación y entrenamiento	

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUI S.A.S**, cuenta con un Programa de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad **Decreto 1072 de 2015**.

Este programa incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en SSTA de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa, es revisada semestralmente con la participación del COPASST para analizar los indicadores de acuerdo con el **Decreto 1072 de 2015**.

DOCUMENTO	documento
Programa de capacitación y entrenamiento en SST	



DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS

Se ha definido este manual para describir los elementos centrales del sistema de gestión y su interacción, adicionalmente se cuenta con un procedimiento de control de documentos que permite el control, administración y conservación de los documentos (incluyendo los registros). Se cuenta con un listado maestro de documentos y registros de SST que permite controlar las versiones vigentes de los mismos, y define directrices de almacenamiento, conservación y

disposición final de los registros de acuerdo a su criticidad e importancia para el sistema, **según el Decreto 1072 de 2015.**

- La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador.
- Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
- Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
- Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.

- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

DOCUMENTO	documento
Procedimiento de control de documentos y registros	
Listado maestro de documentos y registros	

PLANIFICACIÓN

La planificación se realiza acorde con el **Artículo 2.2.4.6.18. De decreto 1072 de 2015:**

Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de SST establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

OBJETIVOS Y METAS

En coherencia con la política de seguridad y salud en el trabajo se ha establecido una matriz de objetivos y metas que permiten planear de manera estratégica el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, **se debe revisar el artículo Artículo 2.2.4.6.19. del Decreto 1072 de 2015.**

Esta matriz define indicadores de medición que permiten realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas tratados. Este seguimiento se realiza de manera semestral con el propósito de identificar planes de acción de mejora en caso que sea necesario.

OBJETIVOS	METAS	INDICADORES
Asegurar los recursos financieros y humanos necesarios para la implementación y mantenimiento del sistema.	70%	INDICADOR DE ESTRUCTURA
Asegurar la ejecución del sistema y que el personal cuente con las competencias necesarias en SST. Mejorar continuamente los procesos optimizando su gestión.	70%	INDICADORES DE PROCESO / EJECUCIÓN
Verificar el logro de las metas y la mejora continua Cumplir con la legislación vigente en materia de SST.	70%	INDICADORES DE IMPACTO / RESULTADO
Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante el control de los riesgos prioritarios.	70%	INDICADORES DE IMPACTO / RESULTADO

1.1. REQUISITOS LEGALES



Uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que sea aplicable a la organización conforme el **Artículo 2.2.4.6.8. del DECRETO 1072 DE 2015, numeral 5.**

Se ha definido un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole (requisitos contractuales, acuerdos, convenios) que garanticen la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa, adicionalmente se define el cómo la empresa dará

cumplimiento a los requisitos legales y de otra índole identificados; además establece una periodicidad de revisión de cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole identificados.

Resultado de esta identificación la empresa ha definido como registro la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todos los requisitos legales y de otra índole en materia de SST.

Cuando son pertinentes los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas pertinentes, su revisión será anualmente.

DOCUMENTO	documento
Procedimiento de identificación y actualización de requisitos legales y evaluación del cumplimiento legal	
Matriz de requisitos legales en SST	

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS




La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUI S.A.S**, cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo de controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos **Artículo 2.2.4.6.23. SEGÚN DECRETO 1072 DE 2015.**

La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos, permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

- a) ***Eliminación del peligro/riesgo:*** Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos.
- b) ***Sustitución:*** Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo.
- c) ***Controles de Ingeniería:*** Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST.
- d) ***Controles Administrativos:*** Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros.
- e) ***Equipos de Protección Personal:*** Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

Las anteriores medidas de control para cada riesgo forman parte de los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

- La empresa realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos, adicionalmente la empresa cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.

DOCUMENTO	documento
Procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	
Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles	
Reporte de actos y condiciones inseguras	

PROGRAMAS DE GESTIÓN

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO









El programa de medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.






OBJETIVOS



- ✓ Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
- ✓ Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial.
- ✓ Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud.
- ✓ Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- ✓ Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- ✓ Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- ✓ Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de enfermedades laborales.
- ✓ Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- ✓ Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- ✓ Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- ✓ Promover actividades de recreación y deporte.

ACTIVIDADES

A continuación se detallan las actividades que en general son desarrolladas dentro de este programa:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS	
Exámenes médicos ocupacionales	Dando cumplimiento a la resolución 2346 de 2007 se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicos, retiro, post incapacidad y reubicación laboral. Se cuenta con un profesigramas y un procedimiento para la realización de estos exámenes	Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales	
		Profesigramas	
Diagnóstico de salud	Mínimo una vez al año se deberá tener un diagnóstico de salud de la población trabajadora que incluya como mínimo los requisitos establecidos en el artículo 18 de la resolución 2346 de 2007	Diagnóstico de salud	
Programas de vigilancia epidemiológica	De acuerdo a los informes de diagnóstico de salud y a la identificación de peligros y valoración de riesgos, se tienen definidos programas de vigilancia epidemiológica, definidos en protocolos y en un documento en Excel que permite planear las actividades asociadas al programa y hacerle seguimiento, definir los recursos puntuales para cada actividad, realizar seguimiento y vigilancia a los casos incluidos en el programa y medir los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad, indicadores de cobertura, cumplimiento e impacto con el objetivo de analizar las tendencias y establecer planes de acción de mejora. Adicionalmente la empresa con el objetivo de dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2006, la empresa cuenta con un programa de gestión de riesgo psicosocial que busca detectar tempranamente enfermedades derivadas del riesgo que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, así como brindar espacios de asesoría y capacitación en riesgos psicosociales a todos los trabajadores.	PVE “Biológico”	
		PVE “Químico”	
		PVE “Físico”	
		PVE “Biomecánico”	
		Programa de prevención de riesgo psicosocial	

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS	
Programas de Prevención y Promoción en salud	<p>Como parte de los programas de prevención y promoción en salud, la empresa desarrolla las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Campanías de prevención de alcoholismo, drogadicción y tabaquismo *identificación de los riesgos de salud pública, propios de las regiones y a través de la consulta con las entidades de salud de la zona donde se está laborando con el objetivo de establecer planes de acción para la implementación de las medidas de control *Actividades de inmunización (vacunación) de enfermedades propias de la región de acuerdo con los riesgos identificados *Elaboración de boletines, folletos informativos y campañas educativas sobre riesgos de salud pública (riesgo cardiovascular, enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos, enfermedades inmunoprevenibles, enfermedades transmitidas por picaduras de insectos, Mordeduras de ofídicos, Enfermedades de transmisión sexual, etc.), nutrición adecuada, estilos de vida saludables , entre otras 	Política de no alcohol, tabaquismo, ni drogas	
		Protocolo de vacunación	
		Identificación de riesgos de salud pública	
Registros y estadísticas en salud	<p>La empresa lleva registros estadísticos con su respectivo análisis, planes de acción y seguimiento de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Primeros Auxilios: En la empresa se garantiza la atención oportuna y adecuada en primeros auxilios por medio de personal brigadista que ha sido capacitado y entrenado en manejo de emergencias y primeros 	Estadísticas de primeros auxilios	
		Estadísticas de morbilidad	

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS	
	<p>auxilios. Adicionalmente se cuenta con los botiquines de primeros auxilios, camillas, cuellos inmovilizadores y demás elementos de emergencia requeridos para una atención oportuna en primeros auxilios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Morbi-mortalidad. ➤ Ausentismo laboral pública. 	Estadísticas de ausentismo laboral	
Seguimiento a recomendaciones y restricciones médicas, reubicación y readaptación laboral	La empresa realiza seguimiento a los casos médicos con recomendaciones y restricciones médicas y en caso que se requiera se realizan reubicaciones laborales	Seguimiento a casos médicos con recomendación o restricción	
<p style="text-align: center;">Recreación y deporte</p> <p>En convenio con las cajas de compensación familiar la empresa desarrolla actividades y espacios de recreación y deporte para los empleados que buscan el esparcimiento y el fortalecimiento de competencias y habilidades</p>			

1.1.1. PROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

El programa de Higiene Industrial es el conjunto de actuaciones dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo

OBJETIVOS



- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo, que pudieran ocasionar enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Determinar y aplicar las medidas de control para prevenir las enfermedades profesionales y verificar periódicamente su eficiencia.
- Investigar las enfermedades profesionales que se presenten, determinar las causas y aplicar medidas correctivas para su prevención.

ACTIVIDADES

Para la evaluación y valoración de los diferentes peligros higiénicos identificados, se utilizarán las metodologías específicas para cada caso.

De acuerdo a la identificación de los peligros y valoración de los riesgos, se podrán realizar estudios higiénicos de: Iluminación, ruido, evaluaciones biomecánicas, material particulado, etc...

La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S** de acuerdo a su identificación de peligros realiza las siguientes mediciones ambientales:

DOCUMENTO	documento
Medición higiénica de PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S	
Medición higiénica de PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S	

Para la realización de los estudios o mediciones higiénicas se valida que el personal que los realice sea competente con licencia de prestación de servicios en salud ocupacional y realización de estudios higiénicos, además se valida que los equipos con los que se realizan los estudios tengan su respectiva calibración y mantenimiento.

Los registros e informes de estas mediciones higiénicas son un insumo de gran importancia para la empresa para la medición y valoración de los peligros y sus respectivos controles.

1.1.2. PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL




El programa de Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los accidentes de trabajo.




OBJETIVOS



- Identificar y evaluar los factores de riesgos que puedan ocasionar un accidente de trabajo.
- Determinar y aplicar en nuestras oficinas las medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.
- Determinar y plantear recomendaciones a nuestros clientes para la implementación de medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su aplicación.
- Investigar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correctivas para su prevención.
- Estudios de Seguridad Ocupacional: se aplica la metodología del panorama de riesgos
- Organizar y desarrollar el Plan de Emergencia

ACTIVIDADES

A continuación se detallan las actividades que en general son desarrolladas dentro de este programa:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS	
Estándares y procedimientos	De acuerdo a la identificación de peligros, valoración de riesgos y controles, la empresa cuenta con procedimientos seguros para la realización de tareas críticas.	Procedimiento seguro para PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S	
		Procedimiento seguro para PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S	
Programa de elementos de protección personal	La empresa cuenta con un programa de EPP por medio del cual realiza la identificación técnica de los elementos de protección personal requeridos por áreas, puestos de trabajo o	Programa de elementos de protección personal	

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS	
	<p>actividades especiales que se desarrollan en la empresa; la elaboración de un inventario el cual incluye, por cada operación que se desarrolla en la empresa, la descripción de los riesgos presentes en las mismas, el número de personas expuestas, los equipos, herramientas, sustancias o materiales que se manejan; los resultados de los estudios higiénicos realizados, y por último la asignación del elemento requerido, especificando las funciones, capacidades, limitaciones del mismo y especificaciones técnicas de acuerdo a los patrones y estándares establecidos. Se llevan registros de la entrega de los elementos a los trabajadores y del entrenamiento sobre el uso y mantenimiento. La empresa realizar y registra inspecciones periódicas para verificar el estado y uso de los elementos entregados.</p>	Matriz de elementos de protección personal	
Programa de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas	<p>La empresa cuenta con un programa de Mantenimiento preventivo de Instalaciones que incluye: servicios sanitarios, redes eléctricas, equipos de emergencia, instalaciones en general, etc.</p>	Programa de mantenimiento de instalaciones	
	<p>Adicionalmente cuenta con un programa de mantenimiento de mantenimiento de equipos (incluyendo vehículos) y herramientas usados para el desarrollo de las actividades.</p>	Programa de mantenimiento de equipos y herramientas	

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN GENERAL	DOCUMENTOS ASOCIADOS	
Programa de orden y aseo	La empresa cuenta con un programa de orden y aseo que busca generar espacios de trabajo seguros y con condiciones apropiadas para el desarrollo de las actividades	Programa de orden y aseo	
Programa de inspecciones	<p>La empresa cuenta con un programa completo de inspecciones de seguridad que incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inspecciones de instalaciones ✓ Inspecciones de orden y aseo ✓ Inspecciones de EPP ✓ Inspecciones de equipos y herramientas críticas ✓ Inspecciones de vehículos <p>El programa de inspecciones cuenta con la participación activa del COPASO y se le realiza seguimiento de manera periódica a los indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia de acciones, con el objetivo de realizar un análisis de tendencias, y establecer acciones de mejora</p>	Programa de inspecciones	
Plan de emergencia	Remitirse a etapa APLICACIÓN: preparación y respuesta ante emergencias	REMITIRSE A PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	

PROGRAMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS

Los programas de gestión específicos se basan conforme a lo estipulado en el **Artículo 2.2.4.6.24. Decreto 1072 de 2015: Medidas de prevención y control:** Las medidas de prevención control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

- Eliminación del peligro/riesgo.
- Sustitución.
- Controles de ingeniería.
- Controles administrativos.
- Equipos y elementos de protección personal.






Los programas de gestión de riesgos específicos, son definidos de acuerdo a la identificación de peligros y valoración de riesgos para los riesgos prioritarios que tengan el potencial de generar accidentes de trabajo. Estos programas incluyen:

- Objetivos y metas cuantificables
- Responsables
- Acciones
- Recursos
- Cronogramas de actividades

Se realiza evaluación periódica del(os) programa(s) de gestión por medio de indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia con el objetivo de analizar las tendencias, plantear nuevas estrategias o planes de acción o replantear las actividades del programa de gestión e implementación de los mismos.


A continuación se detallan los programas de gestión de riesgos específicos con que cuenta

PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S.

DOCUMENTO	Documento
Programa de gestión peligros “riesgo Biológico”	
Programa de gestión peligros “Biomecánico”	
Programa de gestión peligros “Químico”	
Programa de gestión peligros “Psicosocial”	
Programa de gestión peligros “Físico”	
Programa de gestión peligros “Condiciones de seguridad”	

1.2. PLAN DE TRABAJO


Cada una de las actividades de los programas detallados anteriormente son definidas en un plan de trabajo que se plantea anualmente, al que se le realiza seguimiento y medición de cumplimiento **Artículo 2.2.4.6.17. del decreto 1072 de 2015, numeral 2.3.**

DOCUMENTO	documento
Plan de trabajo anual	

GESTIÓN DEL CAMBIO

La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S** evaluará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros) **Artículo 2.2.4.6.26. Decreto 1072 de 2015.**






Para ello realizará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST.

DOCUMENTO	Click para acceder al documento
Procedimiento de gestión del cambio	

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando **Artículo 2.2.4.6.25 del decreto 1072** los siguientes aspectos:

- ✓ Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- ✓ PON (Planes operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- ✓ Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- ✓ Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- ✓ Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- ✓ Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento
- ✓ Se cuenta con un procedimiento para la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias


	documento
Análisis de amenazas y vulnerabilidad	
Plan de emergencias de instalaciones PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S	
Organigrama brigada de emergencias	
PON (Planes operativos normalizados)	
Procedimiento para planeación, ejecución y evaluación de simulacros	

CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

La empresa cuenta con un procedimiento para la selección y evaluación de proveedores que tiene lineamientos y requisitos en seguridad y salud en el trabajo. A continuación se detallan algunos lineamientos generales **Artículo 2.2.4.6.28.**

- Para aquellos contratistas que realizan trabajos para la empresa se deberán verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral.
- Se informa a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.

- Se instruirán a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S** acerca de los presuntos accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en el ejercicio del objeto contractual, para que la empresa ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad.
- Se verifica la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.
- Se verifica periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

DOCUMENTO	documento
Procedimiento gestión de proveedores y contratistas	

VERIFICACIÓN

SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S ha establecido un procedimiento para supervisar, medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la seguridad y salud en la empresa.

Con la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos y metas, ese determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST.



Con el objetivo de realizar una supervisión detallada al desempeño del sistema se realizarán seguimientos trimestrales al cumplimiento de los indicadores establecidos para la medición de los programas de gestión detallados en el numeral 7.4. Cada programa de gestión: Programa de medicina preventiva, programas de vigilancia epidemiológica, programa de seguridad industrial, programa de higiene industrial y programas de gestión de riesgos específicos.

Contarán con el cumplimiento, la cobertura y eficacia de los indicadores de: **ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO.**

Para los programas de medicina preventiva y programas de vigilancia epidemiológica adicionalmente se manejarán indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad.

Adicionalmente se realizará seguimiento a los indicadores de impacto del sistema relacionados con los indicadores de:

- Accidentalidad
- Enfermedad laboral
- Ausentismo y morbilidad

DOCUMENTO	Click para ver el documento
FICHAS TÉCNICAS DE LOS INDICADORES	
Matriz de indicadores	

SUPERVISIÓN PROACTIVA

La supervisión no se realizará únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros) sino que es fundamental también, ser proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST, periódicamente se realizará evaluación y supervisión proactiva teniendo **de acuerdo Decreto 1072 de 2015** en cuenta los siguientes aspectos:

- a) El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST.
- b) Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- c) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.
- d) Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.
- e) Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.
- f) Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.
- g) La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar

precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

- h) Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST decreto 1072.

SUPERVISIÓN REACTIVA

La supervisión reactiva que se realiza permite entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:




- a) Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- b) Ausentismo laboral por causas asociadas con SST.
- c) Otras pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST.

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el **Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007. Decreto 1072 de 2015**, Con la investigación de los incidentes y accidentes se busca:

- a) Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias;
- b) Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto;
- c) Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias; y,
- d) Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

DOCUMENTO	Documento
Procedimiento para investigación de incidentes/ accidentes de trabajo y enfermedades laborales	
Formato para investigación de incidentes	
Listado de eventos y fecha de investigación, estado (cerrado o abierto)	

AUDITORÍA

AUDITORIAS INTERNAS.

La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUI S.A.S**, ha establecido que para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo cual cuenta con un procedimiento documentado denominado **AUDITORIAS INTERNAS**, el cual describe las actividades para llevar a cabo el control del sistema de manera anual, situación que puede variar por solicitud directa de la alta dirección, un cliente o un organismo competente.

Entre las actividades descritas **de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29.**, procedimiento en mención se determina planificar el programa de auditorías con la participación del COPASST como también se definen los criterios a tener en cuenta para dicho ejercicio.

Al final de cada auditoría interna se deja registro de los resultados arrojados por la misma en un informe escrito, el cual contiene entre otros aspectos, las actividades desarrolladas, los aspectos positivos de la gestión en SST y las oportunidades de mejora del mismo.

Las auditorías abarcarán la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:



- a) El cumplimiento de la política de SST;
- b) La evaluación de la participación de los trabajadores;
- c) El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- d) La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST;
- e) La documentación en SST;
- f) La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad;

- g) La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST;
- h) La gestión del cambio;
- i) La prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- j) La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones;
- k) El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas;
- l) La supervisión y medición de los resultados;
- m) El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa;
- n) La evaluación por parte de la alta dirección; y,
- o) Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, deben determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

- a) Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa;
- b) Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
- c) Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores;
- d) Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST y los requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa;
- e) Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

NOTA: PARA AUDITORIAS EXTERNAS SE REALIZARA CON PROGRAMA QUE
MANEJE EL AUDITOR

DOCUMENTO	ARCHIVO
Procedimiento Auditorías Internas	
Perfil del AUDITOR	

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La Alta dirección de la empresa evaluará el SG-SST mínimo 1 vez al año de conformidad con el **Artículo 2.2.4.6.31 DEL DECRETO 1072 DE 2015** con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión permitirá:

- Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma;
- Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados;
- Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST;
- Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;

- f) Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- g) Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASO y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

MEJORAMIENTO

MEJORA CONTINUA

La organización **PRODUCTOS ALIMENTICIOS MUII S.A.S** es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con un SG-SST, razón por la cual cada colaborador sabe la importancia de mejorar cada una de sus actividades del día a día, con lo cual tanto ellos como la organización obtienen beneficios.

La organización es consciente que al mantener su SG-SST, la mejora continua se refleja de manera evidente en la realización diaria de cada una de las actividades desarrolladas en los procesos.

La empresa garantiza las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Se considera Según decreto 1072 de 2015, **Artículo 2.2.4.6.34**. Las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- a) Los cambios en legislación que apliquen a la organización;
- b) Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST;
- c) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos;
- d) Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- e) Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST
- f) Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial
- g) El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS



La organización cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, **según Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.33**. El cual garantiza que se defina e implementan las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Las acciones están orientadas a:

- a) Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades

- b) La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.

Todas las acciones preventivas y correctivas, se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento.

DOCUMENTO	Clic para ceder al documento
Procedimiento acciones correctivas y preventivas	
Resultados de acciones correctivas y preventivas	

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

NORMA	DESCRIPCIÓN	FECHA
Ley 1562	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	2012
ISO 31000	Herramienta para evaluar la gestión del riesgo.	2009
OHSAS 18001	Sistema de Gestión en seguridad y salud ocupacional.	2007
Decreto 1295	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.	1994
Circular unificada	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales.	2004
Resolución 2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.	1986
Resolución 652	Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades pública y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	2012
Resolución 1356	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 del 2012	2012
Resolución 2346	Por la cual regula la práctica de evaluación médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	2007
Resolución 2646	Por la cual se debe establecer disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención,	2008

	intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	
Resolución 1401	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	2007

BIBLIOGRAFÍA

Cortés. (2005). *American Industrial Hygienist Association (AIHA)*.

Denzin, N. K. (1970). *Sociological Methods: a Source Book*. Chicago: Aldine Publishing Company.

Franco Gonzalez, J. C. (1992). *Seguridad industrial (Salud Ocupacional)*. Quindio.

Henao, F. (2007). *Introducción a la Salud Ocupacional*. Ecoediciones.

ICONTEC. (1997).

ICONTEC, & CYGA. (2005). Implementar un Sistema de Gestión ambiental Según ISO 14001. *Guía básica para las empresas comprometidas con el futuro*, 173.

Martinez, E. (s.f.). Que es un sistema de gestión ambiental. *Revista futuros*.

Ministerio de Trabajo. (2013). *Decreto 1443 de 2013*. Bogotá.

Murillo, A. (s.f.). *¿Qué es la Teoría General de Sistemas?* Peru: Instituto Nacional de estadística e Informática ENEL.

Presidencia de la Republica de Colombia. (1984).

Presidencia de la Republica de Colombia. (1992).

Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo. (2003). Recuperado el 11 de Agosto de 2016, de

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/inspectores/concurso/2013/lectura1_inspectores_efp.pdf

Ramirez Cavassa, C. (1994). *Seguridad industrial un enfoque integral*. México: Limusa.

Sierra, B. R. (1991). *Técnicas de investigación social (7 ed.)*. Madrid: Paraninfo.

Tejada Arenas, V. (2006). *MODELO DE UN SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN PARA LA SUBDIRECCIÓN REDES DE TRANSMISIÓN ENERGÍA ENFOCADO EN LAS NORMAS ISO 9001, ISO 14001 Y OSHAS 18001* . Medellín: Universidad de Antioquia.